CONDITIONS DE TRAVAIL
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CHSCT du Tarn

Albi, le 11 juin 2018

Adaptation des Structures et du Réseau 2019 pour la DDFIP du Tarn

La Direction Départementale des Finances Publiques (DDFiP) du Tarn a sollicité l'avis du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sur l'Adaptation des Structures et du Réseau (ASR) 2019. La présentation du projet a été inscrite à l'ordre du jour du CHSCT du 11 juin 2018, convoqué en session plénière.

Conditions de convocation et de consultation

Le Président du CHSCT a bien pris le soin de fixer la date de la séance en accord avec ses membres.

Documents fournis à l'appui de la présentation du projet

Un seul document a été communiqué aux membres du CHSCT, le 29 mai 2018. Celui-ci regroupe les différents projets de l'ASR 2019 et présente une analyse argumentant la réalisation de chaque restructuration. La partie « Impact sur les conditions de travail » se focalise essentiellement sur les conséquences RH pour les agents directement concernés et sur leur installation matérielle dans leurs nouveaux services. Des tableaux précisent les charges avant et après transfert des services qui ferment et qui reçoivent, mais sans commentaire.

Constatations et points d'alerte

En préambule, le CHSCT relève que la DDFiP du Tarn justifie son projet en indiquant notamment que la rationalisation des implantations à trop faible effectif est nécessaire compte tenu des contraintes de gestion qui pèsent sur l'ensemble du département. Elle précise que cette opération vise ainsi à garantir l'exercice des missions essentielles, tout en préservant les conditions de travail des agents. Elle juge enfin cette démarche « responsable et rationnelle ».

Les représentants des personnels rappellent donc ici que la faiblesse des effectifs et la mise en péril des missions sont les conséquences des choix de gestion de la DDFiP du Tarn, seule responsable dans la répartition des suppressions d'emplois au niveau du département. La Direction a donc, en toute connaissance de causes, provoqué les déséquilibres qu'elle constate, entraînant la dégradation des conditions de travail des agents, et se félicite ensuite d'y mettre « fin ». En conséquence, nous contestons vivement les qualificatifs « responsable » et « rationnel » et nous leur substituons ceux de « destructrice » et « anxiogène », car il est clair, pour nous, que cette démarche, prise dans son ensemble, est génératrice de souffrances pour les agents.

En outre, la « solution » proposée passe, pour les agents des services restructurés, par de la mobilité forcée, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle. Dans les deux cas, il peut s'en suivre un malaise chez les agents concernés, par la perte de repères, voire la perte de sens. En effet, cette démarche contraignante pour l'agent alimente un sentiment de déconsidération et de négation des efforts et de l'investissement fournis jusque là, sentiments déjà très présents dans les services du fait du contexte actuel de réformes incessantes, accompagnées de suppressions d'emplois, comme en témoigne le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2017. Nous appelons donc à la plus grande vigilance dans le suivi de ces agents en particulier.

Dans l'introduction, il est par ailleurs fait mention d'éventuelles permanences dans les Maisons de Services Au Public (MSAP). Nous rappelons que, si celles-ci sont souhaitables du point de vue du service public et de la cohésion des territoires, elles pèsent sur des services qui n'ont plus les moyens de les assurer. Nous demandons que des personnels dédiés soient prévus, en augmentant par exemple le dimensionnement de l'équipe départementale de renfort : cela permettrait d'assurer ce type d'accueil sans déséquilibrer des services déjà sur-chargés et permettrait même d'organiser ces permanences plus régulièrement, attirant ainsi un public plus nombreux, ce qui désengorgerait les accueils des Centres des Finances Publiques.

Enfin, les représentants des personnels dénoncent, à nouveau, le peu d'attention porté aux services recevant les charges de travail des structures fermées. De simples données chiffrées ne suffisent pas à permettre une analyse pertinente. Nous en voulons pour preuve le DUERP 2017, dans lequel la trésorerie d'Albi-Ville et le Service Impôt des Particuliers de Mazamet mettent en exergue les difficultés à absorber les charges transférées lors des précédents ASR. Une démarche « responsable et rationnelle » tirerait des enseignements de ces retours d'expérience et aurait donc du pousser la DDFiP du Tarn à s'interroger de manière approfondie sur cet aspect de l'ASR.

- Trésorerie de Dourgne

Avec seulement 3 emplois implantés et le départ d'un cadre B, en surnombre depuis la suppression de son poste, la situation de la trésorerie de Dourgne est devenue problématique. Nous soulignons les très grandes difficultés qu'aurait la trésorerie si elle devait fonctionner sans renfort pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2018 : nous demandons un engagement fort de la part de la direction pour soutenir ces collègues et permettre le transfert d'une situation saine vers les services destinataires des charges.
Le CHSCT ne doute pas du bon accueil et de la bonne installation des collègues à Puylaurens, à condition, toutefois, que la mairie ait eu le temps et le budget pour réaliser les travaux prévus. En revanche, nous nous interrogeons sur la capacité de ce poste à absorber la charge de travail supplémentaire. En effet, avec l'arrivée d'un cadre B au 1er mars 2018 et un détachement, la trésorerie de Puylaurens était à l'équilibre en terme d'emplois, mais pas en Équivalent Temps Plein (-0,8 ETP). Le départ d'un cadre C au 1er septembre 2018 et un agent de Dourgne étant également à temps partiel, le déséquilibre pourrait s'accroître à -2,2 ETP au 1er janvier 2019.
Une partie de l'activité de Dourgne est transférée sur le SIP de Castres, à savoir le recouvrement des impôts. Cette opération améliore un peu le sort de la trésorerie de Puylaurens, mais pas celui du SIP qui, rappelons-le, perdra un emploi B au 1er septembre 2018.

- Fusion du SIE de Gaillac avec le SIE d'Albi

Là encore, l'évolution de l'emploi pour la partie Service des Impôts des Entreprises (SIE) du SIP-SIE de Gaillac se solde par une situation de plus en plus problématique, générant de la souffrance au travail chez les agents qui vont devoir subir une mobilité forcée.
La situation du SIE d'Albi n'est guère plus brillante : avec seulement 17 emplois implantés, et au vu des charges du service, chaque absence devient de plus en plus difficile à gérer, surtout si celle-ci dure.
La fusion des deux services devrait donc permettre de retrouver un effectif global plus simple à gérer et permettant une meilleure répartition des charges. Cela dit, la portée de cette amélioration se trouve immédiatement réduite car le SIE d'Albi doit perdre un emploi de catégorie B au 1er septembre 2018. L'absence de transfert de l'emploi de catégorie A va dans le même sens. Nous voyons donc bien que cette opération, qui aurait pu se traduire par une possible amélioration globale des conditions de travail, risque de voir ses effets les plus positifs compromis à court ou moyen terme, car elle permet aussi de continuer à supprimer des emplois.

- Fusion du SIE de Mazamet avec le SIE de Castres

Pour le SIE de Mazamet, cette même évolution des emplois est parvenue à une situation catastrophique. Preuve en est que le chef de service a fait le choix de renforcer le SIE en affectant un cadre B de plus que le nombre implanté, c'est à dire 4 au lieu de 3.
Sans pour autant être confortable, loin s'en faut, la situation du SIE de Castres peut être jugée moins déséquilibrée en terme d'emplois et de répartition de la charge de travail. Cela étant, comme au SIE d'Albi, chaque absence pèse de plus en plus lourd dans le fonctionnement du service.
Contrairement à la fusion Gaillac-Albi, la situation cible n'apportera pas de réelle amélioration, car la DDFiP a fait le choix de se conformer au TAGERFIP pour transférer les emplois : 3 B et 1 C au lieu de 4 B et 1 C sont concernés. Là encore, le cadre A n'est pas transféré. Et rappelons enfin, qu'au 1er septembre 2018, le

SIE de Castres perd un emploi de catégorie C.

- Transfert de la gestion assiette des communes de Montroc et Rayssac du SIP de Castres au SIP d'Albi

Les informations chiffrées communiquées par la DDFiP du Tarn laissent penser que cette opération n'aura que de faibles conséquences pour les services concernés.

- Transfert de la gestion de la commune de Saïx de la trésorerie de Castres-Ville vers Puylaurens

Le document de l'administration indique également que l'impact de cet ajustement est faible. Les représentants des personnels contestent ce jugement car il faut analyser cette opération dans la globalité des restructurations. Puylaurens connaît des problèmes d'emplois (qui ont justifié un mouvement spécifique B), depuis plusieurs années. Or, nous avons vu qu'au 1er janvier 2019, ce poste devra absorber l'activité Secteur Public Local (SPL) de Dourgne, avec une situation en emplois qui sera déjà problématique. Toute nouvelle charge fait peser des risques supplémentaires sur cette équipe.
A contrario, la situation catastrophique de la trésorerie de Castres-Ville nous laisse penser que tout allègement des charges, aussi minime soit-il, est le bienvenu.

Conclusion

Pour les représentants des personnels au CHCT de la DDFiP du Tarn, l'ASR 2019 peut donc se résumer en une démarche contrainte et désespérée pour tenter de trouver un impossible équilibre entre emplois et charges de travail. Toute amélioration des conditions de travail qui pourrait naître de ces opérations, sera immédiatement condamnée par la même logique qui a conduit à la fermeture de ces services « à trop faible effectif » : la poursuite des suppressions d'emplois.